

# Absentisme laboral a Espanya i a Catalunya. 2002-2007



## ÍNDEX

<b>0. OBJECTE I METODOLOGIA.....</b>	<b>1</b>
0.1. Fonts .....	1
0.2. Terminologia usada .....	1
<b>1. CONCEPTE I ABAST DE L'ABSENTISME .....</b>	<b>2</b>
1.1. Definició.....	2
1.2. Costos .....	4
1.3. Tendències.....	5
1.4. Interessos afectats .....	5
<b>2. L'ABSENTISME A ESPANYA I A CATALUNYA.....</b>	<b>7</b>
2.1. Les hores pactades i les hores no treballades.....	7
2.1.1. Evolució global.....	7
2.1.2. Evolució per sectors.....	10
2.2. Taxes d'absentisme.....	12
2.2.1. Evolució global.....	12
2.2.2. Evolució per sectors.....	12
2.2.3. Evolució per tipus de durada del contracte .....	13
2.3. La incapacitat temporal .....	14
2.3.1. Evolució global.....	14
2.3.2. Evolució per sectors.....	15
2.3.3. Evolució per tipus de durada del contracte .....	15
2.4. La resta de causes d'absentisme .....	16
<b>3. ALGUNS PATRONS DE L'ABSENTISME.....</b>	<b>17</b>
3.1. Per dimensió d'empresa .....	17
3.2. Estacionalitat per mesos .....	18
3.3. Per gènere.....	19
3.4. Per tipus de feina.....	19
3.5. Per edat.....	20
<b>4. COSTOS LABORALS .....</b>	<b>21</b>
4.1. Una visió global .....	21
4.1.1. Costos laborals a Espanya .....	21
4.1.2. Costos laborals a Catalunya .....	22

4.2. Costos laborals per sectors .....	22
4.3. Estimació del cost de l'absentisme.....	24
<b>5. MESURES PER A REDUIR L'ABSENTISME .....</b>	<b>26</b>
5.1. Treballadors i empreses .....	26
5.2. Plans interns per a reduir l'absentisme.....	27
5.3. L'administració.....	28
<b>ANNEX 1.....</b>	<b>32</b>
<b>ANNEX 2.....</b>	<b>33</b>
<b>ANNEX 3.....</b>	<b>35</b>

## ÍNDIX DE GRÀFICS

Gràfic 1. Evolució de les hores pactades efectives i les hores no treballades .....	8
Gràfic 2. Variació interanual.....	9
Gràfic 3. Variació percentual absoluta.....	9
Gràfic 4. Evolució de les hores pactades efectives i les hores no treballades per sectors.....	11
Gràfic 5. Evolució taxa d'absentisme a Espanya i Catalunya .....	12
Gràfic 6. Evolució taxa d'absentisme a Espanya per sectors .....	13
Gràfic 7. Evolució taxa d'absentisme a Espanya i Catalunya per sectors.....	13
Gràfic 8. Evolució taxa d'absentisme a Espanya per durada contracte.....	14
Gràfic 9. Evolució taxa I.T. a Espanya per sectors .....	15
Gràfic 10. Evolució taxa I.T. a Espanya per durada de contracte .....	15
Gràfic 11. Motius d'absentisme diferents a I.T.....	16
Gràfic 12. Índex d'absentisme segons dimensió d'empresa.....	18
Gràfic 13. Estacionalitat absentisme per mesos.....	18
Gràfic 14. Absentisme per gènere .....	19
Gràfic 15. Absentisme entre colls blancs i colls blaus .....	19
Gràfic 16. Absentisme per edats.....	20
Gràfic 17. Evolució costos absentisme en relació PIB Espanya.....	24
Gràfic 18. Comparació costos absentisme en relació PIB Espanya i Catalunya .....	25

## ÍNDIX DE TAULES

Taula 1. Evolució de les hores pactades efectives i les hores no treballades .....	9
Taula 2. Evolució de les hores pactades efectives i les hores no treballades per sectors .....	10
Taula 3. Evolució de les hores pactades efectives i les hores no treballades per I.T. ....	14
Taula 4. Índex d'absentisme segons dimensió d'empresa .....	17
Taula 5. Costos laborals per treballador a Espanya.....	21
Taula 6. Estructura dels costos laborals per treballador a Espanya .....	22
Taula 7. Costos laborals per treballador a Catalunya .....	22
Taula 8. Costos laborals per treballador a Espanya, per sectors .....	23



## 0. OBJECTE I METODOLOGIA

L'objecte d'aquest informe és quantificar i conèixer l'evolució d'un concepte tan utilitzat en l'argot empresarial i sindical com és l'absentisme.

La metodologia que s'ha emprat per a efectuar les quantificacions dels diferents paràmetres que s'inclouen en aquest informe són en la seva pràctica totalitat fonts estadístiques oficials. La més usada ha estat l'*Enquesta Trimestral de Costos Laborals*, que elabora l'Institut Nacional d'Estadística (INE, en endavant). També s'ha usat una altre enquesta, la *Enquesta de Conjuntura Laboral*, que elabora trimestralment el Ministeri de Treball i Afers Socials (MTAS, en endavant), per a tractar el comportament de l'absentisme en funció de la dimensió de les empreses.

L'estimació d'alguns patrons de comportament de l'absentisme s'ha efectuat a partir d'un panell de treball intern propi de la PIMEC, en que hi ha participat empresaris i responsables de recursos humans.

El període analitzat abasta 6 anys, entre 2002 i 2007, de manera que es disposa d'una perspectiva temporal àmplia, alhora que s'incorporen les estadístiques més recents disponibles sobre el tema.

L'informe s'estructura en cinc capítols més un annex en els que s'aporta informació complementària al voltant de diferents conceptes d'absentismes i es donen els principals detalls tècnics de les dues enquestes de base utilitzades.

En el capítol 1 es tracta el concepte absentisme, els seus diferents orígens i alguns aspectes rellevants de la seva incidència econòmica a nivell del conjunt de l'economia i del particular de les empreses.

El capítol 2 es destina a quantificar el fenomen a Espanya i a Catalunya durant el període 2002-2007 a través d'una explotació exhaustiva de l'*Enquesta Trimestral de Costos Laborals*. En el següent capítol es presenten alguns patrons de comportament de l'absentisme en funció de la dimensió de l'empresa i d'altres variables com el gènere, el tipus de lloc de treball, per mesos de l'any, entre altres.

L'estimació del cost de l'absentisme a nivell agregat és objecte del capítol 4 d'aquest informe. Finalment, en el 5 es recullen un conjunt de propostes per a reduir l'absentisme.

## 1. CONCEPTE I ABAST DE L'ABSENTISME

D'absentisme se'n parla molt però no sempre en termes coincidents sobre el concepte, l'abast del què inclou i què no inclou. Fins i tot hi ha agents que refusen utilitzar el terme, sota l'argument que d'absentisme no n'hi ha, sinó que el que hi ha són absències justificades del lloc de treball. Més enllà dels aspectes semàntics, aspectes en que aquest document no pretén aportar nova llum, un fet és evident: per diferents motius, l'absència dels treballadors del seu lloc de treball és una realitat que es produeix en el dia a dia de les empreses i aquest fet comporta uns costos. Se'n digui absentisme o se'n digui d'una altra manera, el fet es produeix. De manera instrumental, doncs, en aquest document es farà servir el terme absentisme.

En aquest capítol es sistematitza el concepte, es presenten els tipus de costos que porta associats, a qui afecta i les tendències generals que s'observen en els països desenvolupats.

### 1.1. Definició

S'entén per absentisme l'absència del treball en els establiments productius mesurat en forma de temps perdut per diferents causes, justificades o no. De manera genèrica, l'absentisme es pot calcular com la diferència entre les hores de treball contractades i les hores efectivament realitzades.

Hi ha múltiples accepcions del concepte en funció de la consideració del terme des de perspectives parcials, com puguin ser la voluntarietat de l'absentisme, de la culpabilitat, de l'origen, i altres, que queden recollides en l'annex 1 només a títol enumeratiu.

El terme absentisme requereix un esforç de sistematització que a hores d'ara encara no coneixem que s'hagi fet, o com a mínim amb èxit. Des de PIMEC fem una proposta basada en l'experiència.

De manera oficial l'absentisme es tradueix en absències degudes assignables a dos grans tipus de causes:

- d'una banda, la incapacitat temporal (per malaltia o accident, per exemple) i,
- de l'altra, per altres causes ocasionals, com puguin ser maternitat i adopció, motius personals, representació sindical, exàmens, visites mèdiques, etc...

En tractar-se, l'absentisme, d'una pràctica que descansa en situacions estrictament personals (d'impossibilitat d'anar a treballar, de malestar, de necessitat de fer gestions, etc...), qui les experimenta té molta més informació que qui no les experimenta, dit en altres paraules, el treballador té més informació que l'empresari.

Per tal de equilibrar els nivells d'informació dels agents, aquestes necessitats són objecte de control i de certificació: així per exemple, una baixa mèdica l'ha de donar un expert en la matèria, el metge, o un permís per a un examen requereix portar el justificant, signat pel professor, d'haver-lo fet.



No obstant l'anterior, l'experiència demostra que en casos en que uns agents tenen més informació que d'altres, es poden donar conductes oportunistes de manera puntual i d'abast difícil de determinar. Estem davant, doncs, d'un problema que per la seva pròpia naturalesa sempre estarà en territori d'informacions incompletes, però no per això s'ha de renunciar a fer un esforç de sistematització del concepte o conceptes possibles d'absentisme.

L'absentisme té dos grans tipus d'origen:

- El justificat, o aquell que descansa en una situació real d'incapacitat temporal o altres causes que efectivament impedeixen a un treballador anar al seu lloc de treball en un moment determinat
- El simulat, o aquell que descansa en l'oportunisme, en l'aprofitament d'una causa que es magnifica artificialment per a justificar una baixa, o més rarament l'engany directe.

Formalment un i altre tipus d'absentisme es justifiquen amb documents, però la seva base és diferenciada, un descansa en motius reals i l'altre en motius inventats o exagerats. Val la pena aprofundir en el coneixement d'aquest darrer tipus d'absentisme, que és, d'altra banda, molt difícil de quantificar. Vet aquí uns apunts a manera introductòria.

Les competències professionals d'un treballador en el seu lloc de treball s'assenten sobre un tamboret de tres potes: la formació, l'habilitat i l'actitud. Si a aquests tres atributs se li afegeix l'efecte de la motivació, en resulta la seva competència professional específica en un lloc de feina en un moment donat del temps. L'absentisme degut a conductes oportunistes pot ser l'expressió de mancances en dos dels factors anteriors: l'actitud i la motivació.

Respondre a què són degudes les mancances en aquests dos àmbits sobrepassa l'objectiu d'aquest informe i no hi entrarem amb cap detall. Apuntarem només les hipòtesis de que les actituds probablement estan relacionades amb el grau de necessitat individual (de guanyar-se la vida, de realitzar-se, de sentir-se útil, ...), amb la identificació amb el projecte empresarial (de la que se'n deriva el grau de compromís) i amb l'entorn cultural (específicament la ubicació de valors com ara esforç, treball, ...).

En l'àmbit que correspon més a l'empresari, la manca de motivació segur que intervé de manera poderosa en aquell absentisme que està a cavall del justificat i del simulat.

Quines siguin les causes, sembla clar que l'absentisme no és un concepte únic, sinó que hi ha diferents tipus d'absentisme. Per a començar a avançar en la discussió, proposem que es distingeixi entre aquests cinc:

- Absentisme per raons mèdiques
- Absentisme per raons personals
- Absentisme per raons familiars
- Absentisme per raons sindicals
- Absentisme per conflicte laboral

## 1.2. Costos de l'absentisme

A les empreses, l'absentisme els genera dos tipus de costos: directes i indirectes.

Els costos directes són els que suposen desemborsament econòmic per part de l'empresa sense contraprestació en forma de treball, degut a l'absència del treballador del seu lloc. En concret inclou:

- Cost salarial del temps no treballat.
- Cost per cotitzacions obligatòries del temps no treballat.

Als costos directes que són fàcilment mesurables, cal afegir-hi els costos ocults o indirectes de molt més difícil observació i sobretot quantificació econòmica. Es tracta de:

- les seves conseqüències sobre la productivitat,
- la seva incidència sobre la motivació dels treballadors,
- els cost de les hores extres que cal contractar per a compensar les hores no treballades,
- el cost derivat d'incorporar substituïts que ocupen el lloc de l'absent; inclou
  - o temps de cerca,
  - o formació,
  - o adaptació,
  - o acceptació per part dels companys,
  - o sobrecàrrega de feina per part de la resta de companys
  - o ...
- temps de reassignació de tasques
- costos associats al control de l'absentisme
- conflictivitat /desmotivació que genera l'absentisme als no absentistes.

Quantificar aquests costos no és cosa fàcil perquè no són d'observació ni de mesura directa. I el seu propi càlcul afegiria un cost addicional al de l'absentisme. En qualsevol cas, l'absència d'un treballador en el seu lloc de treball representa un alteració evident de la producció en equip que força a fer reajustaments en la seva concepció i operativa, i que, sens dubte, té efectes negatius sobre la productivitat a les empreses que van més enllà dels costos directes de l'absentisme.

En produccions amb alta complementarietat en els equips, els costos indirectes poden ser superiors, fins i tot, als costos directes.

### 1.3. Tendències generals de l'absentisme

L'absentisme és un fenomen generalitzat que es presenta en diferents graus i intensitats. Les casuístiques que presenta a l'Estat espanyol es tracen en aquest document, però a nivell més general s'enregistren algunes tendències que val la pena tenir presents.

Els estudis efectuats sobre la matèria en els països desenvolupats han permès identificar alguns patrons de compliment del fenomen. Són de destacar les relacions positives de l'absentisme amb algunes variables socioeconòmiques i els signes de tendència següents:

- L'absentisme és cada cop més costós i de durada més llarga.
- A més dimensió de l'empresa, major nivell d'absentisme.
- El col·lectiu de dones registra unes taxes més altes d'absentisme que el d'homes.
- Els solters s'absenten més del seu lloc de treball.
- Els joves registren més absentisme, i les persones més grans ho fan per períodes més llargs.
- Les organitzacions més sindicalitzades pateixen unes taxes majors d'absentisme.
- Empreses amb bona motivació dels seus treballadors registren un absentisme més baix que a les empreses amb motivació baixa.
- Zones amb més oferta laboral registren més absentisme.
- Els governs tendeixen a desviar la responsabilitat als empresaris i treballadors, enduint els requisits per percebre subsidis i reduint-ne la quantia.

### 1.4. Interessos afectats per l'absentisme

Els efectes de l'absentisme aparentment només se circumscriuen en el treballador i en l'empresa, però van més enllà d'aquests dos agents, en la mesura que el seu impacte afecta també el sector públic i la societat en general.

- El treballador individual veu reduïts els seus ingressos com a resultat del seu absentisme per incapacitat temporal, apart de la pèrdua de benestar en forma de dolor, aflicció i patiment. Addicionalment, en zones com Catalunya amb tanta implantació de mútues privades, molts treballadors també incorren en despeses de cobertura mèdica, de visites i de medicaments. En cas d'incapacitat de llarga durada, acostuma a comportar l'acomiadament. També cal considerar l'eventualitat de que la baixa generi conflictes en el lloc de treball amb companys que s'han vist obligats a cobrir feines addicionals i superiors.

- Els empresaris es veuen afectats pels costos i per la naturalesa imprevisible de l'absentisme laboral: incorren en despesa salarial i cotitzacions obligatòries sense contraprestació en termes de feina, substitucions, hores extres, etc... que tot plegat suposa un increment dels costos per l'empresa i la consegüent repercussió negativa sobre la seva posició competitiva.
- Pel que fa al sector públic, l'absentisme laboral té un efecte negatiu sobre l'economia nacional degut a l'increment dels costos d'assistència mèdica, medicaments i subsidis.
- Per la societat en el seu conjunt, l'absentisme representa prescindir temporalment d'una part del potencial productiu de l'economia, el que redueix la capacitat competitiva global.

En aquest punt cal destacar que existeix un creixent interès per l'absentisme, en la mesura en que la seva disminució és una manera de reduir costos, precisament en un moment del temps en que la competència a nivell nacional i internacional no para de créixer en uns entorns tan globals com els actuals i quan s'estan desplaçant determinades produccions cap a nous països competidors on l'absentisme, precisament, és molt inferior al que hi ha a Occident.

## 2. L'ABSENTISME A ESPANYA I A CATALUNYA

L'absentisme com a tal no és contemplat per les estadístiques oficials. El que més s'aproxima al concepte, és l'estimació de les hores no treballades i els seus motius, tal i com ha quedat descrit en el capítol 1.

Les enquestes que realitzen de manera periòdica l'INE, permeten quantificar els paràmetres que es presenten en aquest capítol: hores pactades i no treballades, taxa d'absentisme, la incapacitat laboral i la resta de causes de l'absentisme.

### 2.1. Les hores pactades i les hores no treballades

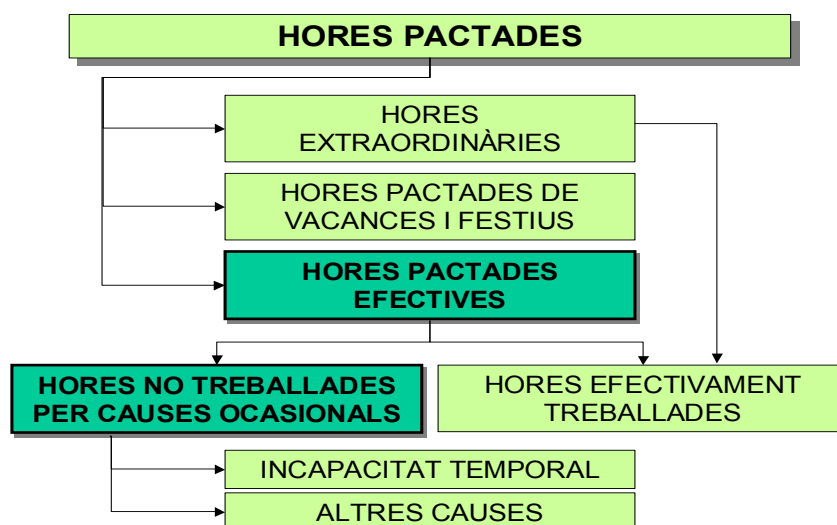
#### 2.1.1. Evolució global

Arran del contracte entre treballador i empresa s'estableix un intercanvi que, en termes de temps, queda fixat en unes hores de treball efectiu i en unes hores associades a aquest treball efectiu en concepte de vacances i festius; de manera contingencial, també es pacten hores extraordinàries.

Dels tres conceptes indicats que inclou el contracte, en aquest treball centrem l'atenció en el primer, és a dir, en el nombre d'hores pactades que seran les efectives de treball. D'aquestes, degut a l'existència d'incidències de caràcter ocasional, n'hi ha que en realitat no es treballen: són les hores no treballades per causes ocasionals, que inclouen la incapacitat temporal, motius personals, maternitat i adopció, representació sindical, conflictivitat laboral, tancament patronal, assistència a exàmens i visites mèdiques, entre altres.

Els dos conceptes sobre els que anem a operar són:

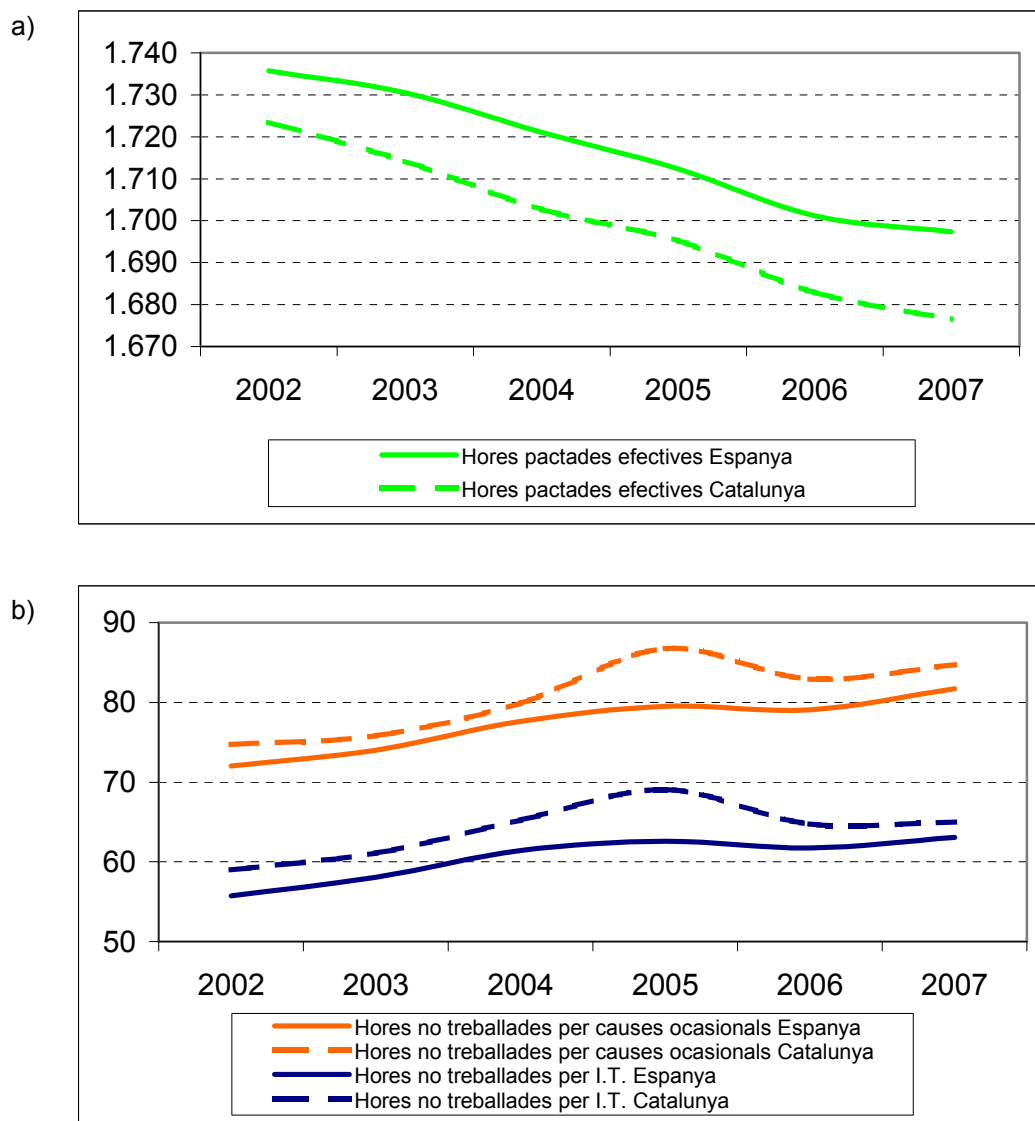
- el de les hores pactades efectives, les que l'empresa espera que treballi el treballador, i
- les hores no treballades per causes ocasionals.



Les hores pactades efectives a Espanya a l'any 2007 van ser 1.697 i a Catalunya un 1% menys, concretament 1.676. Tant en un cas com en l'altre, l'evolució que presenta el registre al llarg del període 2002-2007 és de disminució, a una taxa acumulativa anual del -0,4%.

Les hores no treballades per causes ocasionals per persona i any són 82 a Espanya i 85 a Catalunya, amb uns augments del 2,6% i 2,5% anual, respectivament, entre l'any 2002 i l'any 2007. D'aquestes hores, més de  $\frac{3}{4}$  parts corresponen a incapacitat temporal, i la resta a altres causes (veure gràfic 1 i taula 1).

**Gràfic 1. Evolució de les hores pactades efectives i de les hores no treballades a Espanya i a Catalunya. 2002-2007**



Font: INE

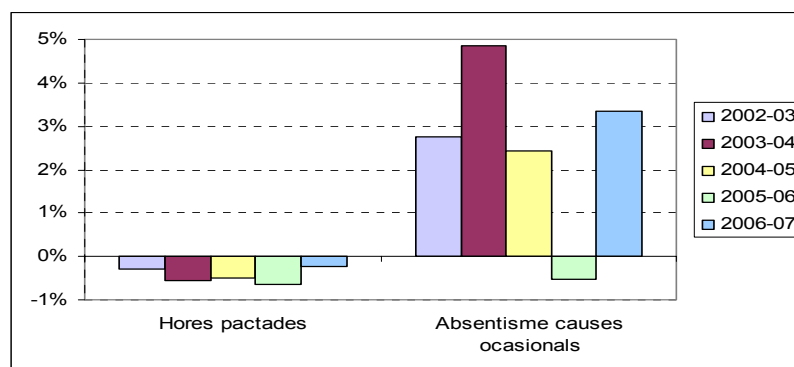
**Taula 1. Evolució de les hores pactades efectives i de les hores no treballades a Espanya i a Catalunya. 2002-2007**

ANYS	ESPANYA			CATALUNYA		
	Hores pactades efectives	Hores no treballades per causes ocasionals	Hores no treballades per I.T.	Hores pactades efectives	Hores no treballades per causes ocasionals	Hores no treballades per I.T.
2002	1.736	72	56	1.724	75	59
2003	1.730	74	58	1.714	76	61
2004	1.721	78	61	1.703	80	65
2005	1.712	80	63	1.695	87	69
2006	1.701	79	62	1.683	83	65
2007	1.697	82	63	1.676	85	65
Taxa	-0,4%	2,6%	2,5%	-0,6%	2,5%	1,9%

Font: INE

Al llarg del període considerat, les hores pactades efectives han disminuït sense excepció any rere any, mentre que les hores no treballades per causes ocasionals han augmentat cada any, amb excepció de l'any 2006 en què va disminuir lleugerament (gràfic 2).

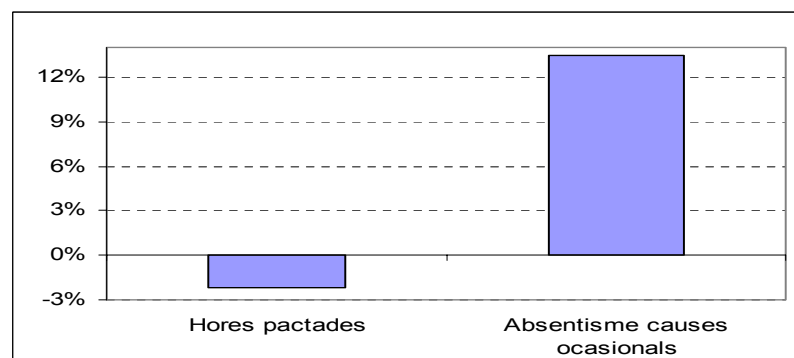
**Gràfic 2. Variació interanual de les hores pactades efectives i de les hores no treballades. 2002-2007**



Font: INE

En el conjunt dels sis anys del període 2002-07, les hores pactades han disminuït el 2,2%, i les hores no treballades per causes ocasionals han crescut en total un 13,5%.

**Gràfic 3. Variació percentual absoluta de les hores pactades efectives i de les hores no treballades. 2002-2007**



Font: INE

## 2.1.2. Evolució per sectors

L'evolució de les hores pactades efectives i les no treballades per causes ocasionals per sectors, mostra comportaments clarament diferenciats. La construcció és el sector en que es pacta un major nombre d'hores anual, concretament a l'any 2007, 1.827, una xifra 62 hores superior al sector industrial, i 175 més que el sector serveis. A Catalunya, les diferències existents amb Espanya en els diferents sectors són en general poc importants però es situen en la tessitura repetida de menys hores pactades i més hores no treballades per causes ocasionals (veure taula 2).

**Taula 2. Evolució de les hores pactades efectives i de les hores no treballades, per sectors, a Espanya i a Catalunya. 2002-2007**

INDUSTRIA						
	ESPANYA			CATALUNYA		
ANYS	Hores pactades efectives	Hores no treballades per causes ocasionals	Hores no treballades per I.T.	Hores pactades efectives	Hores no treballades per causes ocasionals	Hores no treballades per I.T.
2002	1.805	88	65	1.810	96	73
2003	1.797	91	68	1.804	95	72
2004	1.788	93	69	1.799	97	75
2005	1.778	95	72	1.773	106	77
2006	1.768	95	71	1.769	103	73
2007	1.765	98	72	1.756	101	75
Taxa	-0,4%	2,1%	2,3%	-0,6%	1,0%	0,5%

CONSTRUCCIO						
	ESPANYA			CATALUNYA		
ANYS	Hores pactades efectives	Hores no treballades per causes ocasionals	Hores no treballades per I.T.	Hores pactades efectives	Hores no treballades per causes ocasionals	Hores no treballades per I.T.
2002	1.848	62	53	1.830	75	69
2003	1.850	62	55	1.829	66	60
2004	1.844	63	56	1.821	65	62
2005	1.843	65	58	1.827	79	75
2006	1.829	64	57	1.796	71	65
2007	1.827	68	59	1.785	68	62
Taxa	-0,2%	2,1%	2,0%	-0,5%	-2,2%	-1,9%

SERVEIS						
	ESPANYA			CATALUNYA		
ANYS	Hores pactades efectives	Hores no treballades per causes ocasionals	Hores no treballades per I.T.	Hores pactades efectives	Hores no treballades per causes ocasionals	Hores no treballades per I.T.
2002	1.689	69	53	1.670	66	52
2003	1.684	71	55	1.661	69	57
2004	1.674	76	60	1.646	76	62
2005	1.666	78	61	1.646	81	65
2006	1.655	78	60	1.637	78	62
2007	1.652	80	61	1.634	82	62
Taxa	-0,4%	3,2%	2,8%	-0,4%	4,7%	3,8%

Font: INE

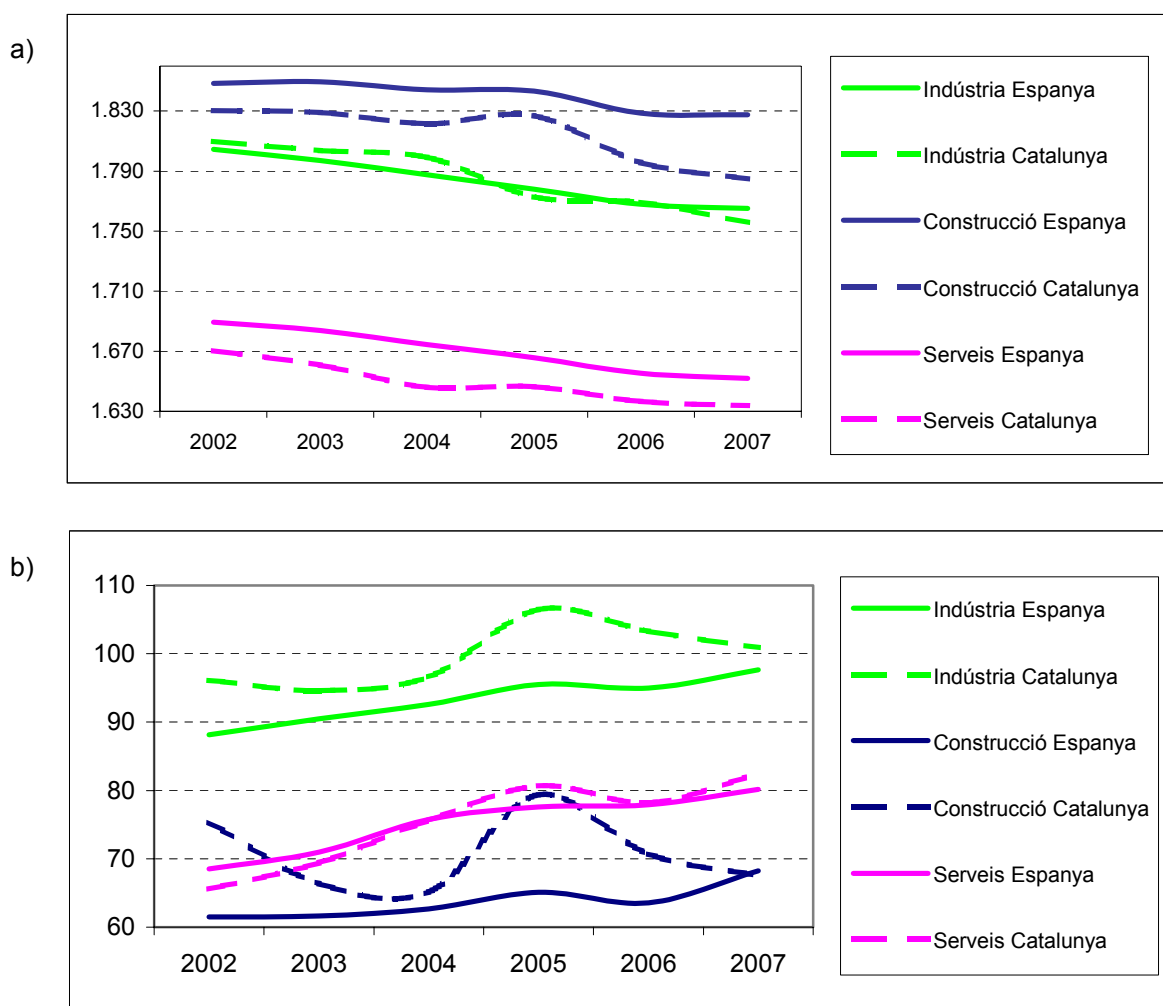


La dinàmica sectorial de les hores pactades efectives al llarg del període 2002-07 és semblant a la indústria i als serveis, del -0,4%, i és més moderada en el sector de la construcció, amb un -0,2%.

Pel que fa a les hores no treballades per causes ocasionals, el sector que n'enregistra més és l'industrial, amb 98 hores per treballador i any de mitjana al 2007, clarament superior a les 80 del sector serveis i molt lluny de les 68 de la construcció. En canvi, el sector on més creixen del 2002 al 2007, les hores no treballades per causes ocasionals és el de serveis, on ha crescut a una taxa del 3'2% anual, mentre que a la indústria i a la construcció ha crescut a una taxa del 2'1% anual.

Dintre de les hores no treballades, la incapacitat temporal és el primer motiu en els tres sectors, destacant que en la construcció representa més pes relatiu que en els altres sectors, concretament 86,8% enfront de 76,2% als serveis i 73,5% a la indústria, a l'any 2007 (veure taula 2).

**Gràfic 4. Evolució de les hores pactades efectives i de les hores no treballades, per sectors. 2002-2007**



Font: INE

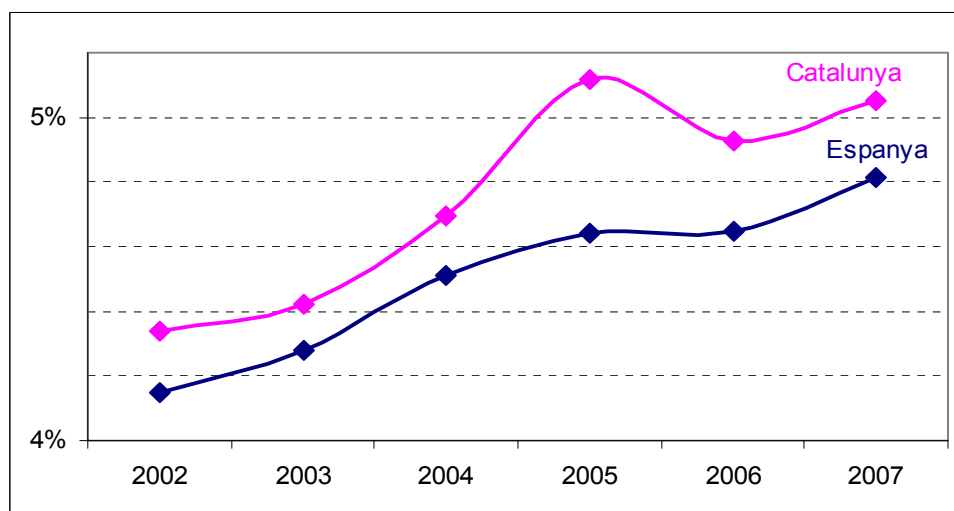
## 2.2. Taxes d'absentisme

### 2.2.1. Evolució global

Entenem per taxa d'absentisme la ràtio entre les hores no treballades per causes ocasionals i les hores pactades efectives.

El valor de la taxa a l'any 2007 es va situar en el percentatge del 4,8% a Espanya i en el 5,1% a Catalunya (gràfic 5), és a dir, una mica superior, com a resultat de que aquí les hores pactades són una mica més baixes i les hores no treballades una mica més altes que al conjunt de l'Estat.

Gràfic 5. Evolució de la taxa d'absentisme a Espanya i a Catalunya. 2002-2007



Font: INE

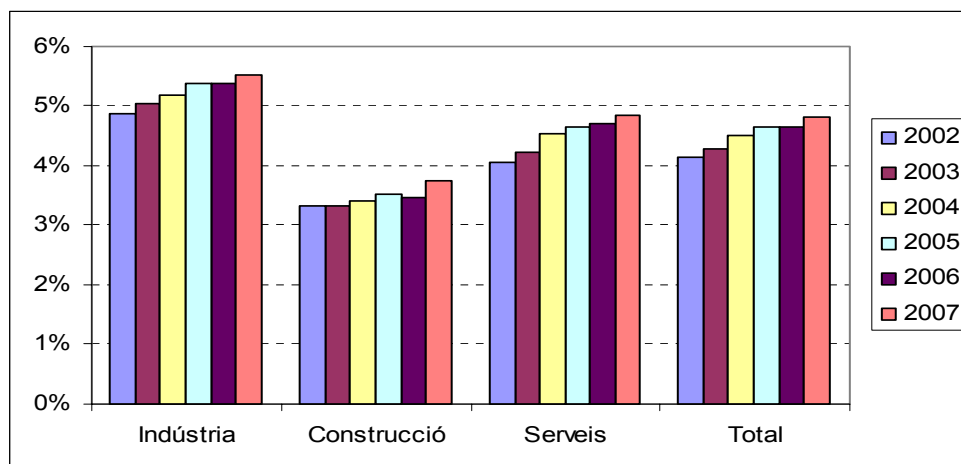
Malgrat que, com s'ha indicat a 2.1, entre el 2002 i el 2007 les hores pactades efectives han disminuït, la taxa d'absentisme ha incrementat, i això ha estat degut a que les hores no treballades per causes ocasionals no tan sols no han disminuït, sinó que han augmentat, de la qual cosa en resulta un augment de taxa.

### 2.2.2. Evolució per sectors

Les taxes d'absentisme de l'economia espanyola més altes s'enregistren en el sector industrial, amb una percentatge del 5'5% el 2007, seguit del sector serveis, amb un 4'9%, essent el més baix el de la construcció, amb una taxa del 3'7%.

L'evolució d'aquest registre entre 2002 i 2007 presenta en els tres sectors una tendència al creixement, tal i com es pot observar al gràfic 6.

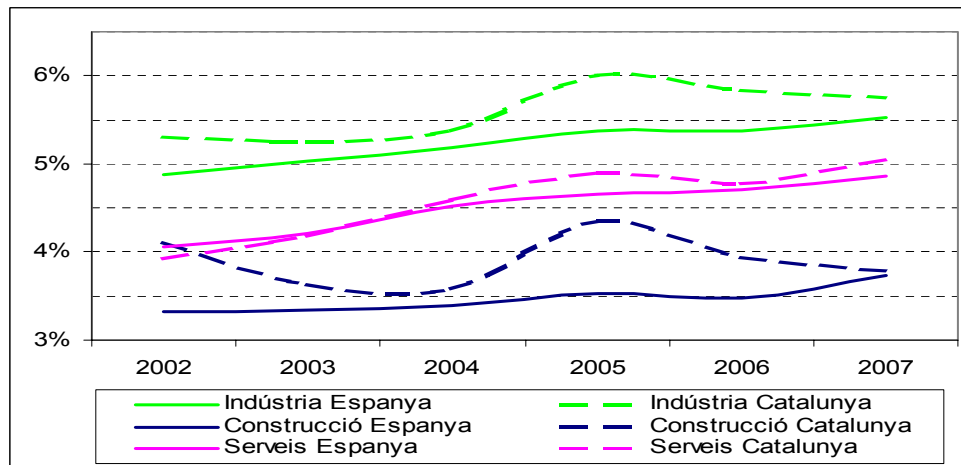
**Gràfic 6. Evolució de la taxa d'absentisme a Espanya, per sectors. 2002-2007**



Font: INE

A Catalunya, l'absentisme per sectors mostra un comportament molt semblant al del conjunt de l'Estat, amb la peculiaritat que és lleugerament superior pràcticament en tots els anys considerats, en tots tres sectors (gràfic 7).

**Gràfic 7. Evolució de la taxa d'absentisme a Espanya i a Catalunya, per sectors. 2002-2007**

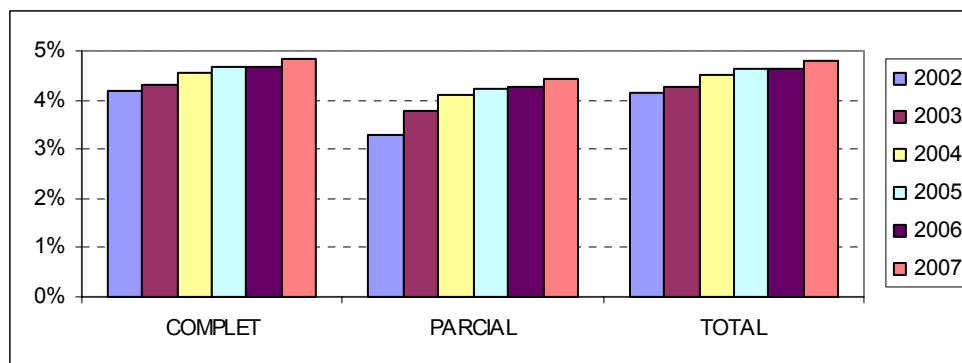


Font: INE

### 2.2.3. Evolució per tipus de durada del contracte

En funció del tipus de jornada, si és completa o és a temps parcial, les taxes d'absentisme a Espanya entre 2002 i 2007 mostren una clara tendència a igualar-se. Així, si al 2002 la taxa d'absentisme en contractes a jornada a temps parcial fou del 3,3%, al 2007 es situa en el 4,5%, taxa molt propera a la de temps complet, com es pot observar en el gràfic 8.

**Gràfic 8. Evolució de la taxa d'absentisme a Espanya, per tipus de durada del contracte. 2002-2007**



Font: INE

## 2.3. La incapacitat temporal

### 2.3.1. Evolució global

La incapacitat temporal és, amb diferència de la resta, el motiu que justifica la major part de l'absentisme. Si es considera de manera individual, les hores no treballades per aquest motiu signifiquen de mitjana el 3,5% de les hores pactades efectives entre 2002 i 2007.

La dinàmica de les hores no treballades per incapacitat temporal es coherent amb la general, és a dir, de presentar tendència al creixement. Si el registre de 2002 era de 56 hores de mitjana per treballador i any, al 2007, va ser de 63, és a dir un 13,2% més, situant la taxa de manera estable en nivells del 3,6% i el 3,7% de 2004 ençà (taula 3).

**Taula 3. Evolució de les hores pactades efectives i de les hores no treballades per incapacitat temporal a Espanya. 2002-2007**

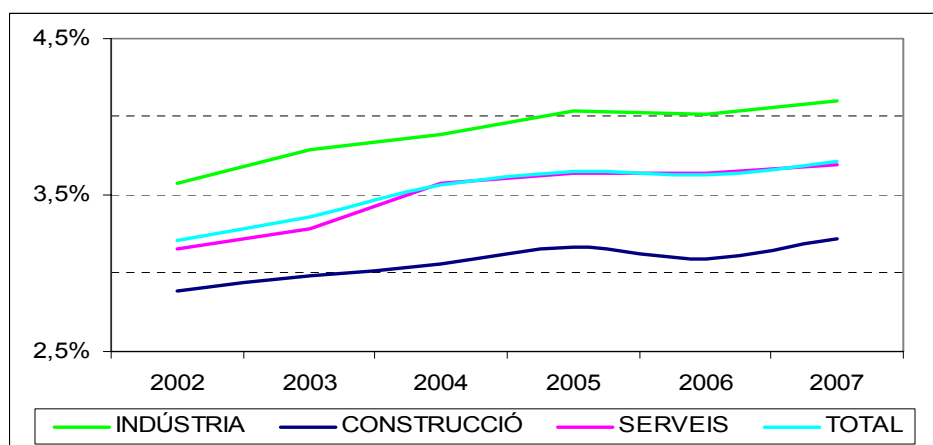
ANYS	Hores pactades efectives	Hores no treballades per I.T.	Taxa absentisme per I.T.
2002	1.736	56	3,2%
2003	1.730	58	3,4%
2004	1.721	61	3,6%
2005	1.712	63	3,7%
2006	1.701	62	3,6%
2007	1.697	63	3,7%
2002-07	-2,2%	13,2%	15,7%
Taxa	-0,4%	2,5%	3,0%

Font: INE

### 2.3.2. Evolució per sectors

Per sectors, la taxa d'absentisme deguda a incapacitat temporal té un major pes en la indústria. D'altra banda, en tots tres sectors té una tendència a augmentar, més accentuada als serveis que a la resta (gràfic 9).

**Gràfic 9. Evolució de la taxa d'absentisme per incapacitat temporal a Espanya, per sectors. 2002-2007**

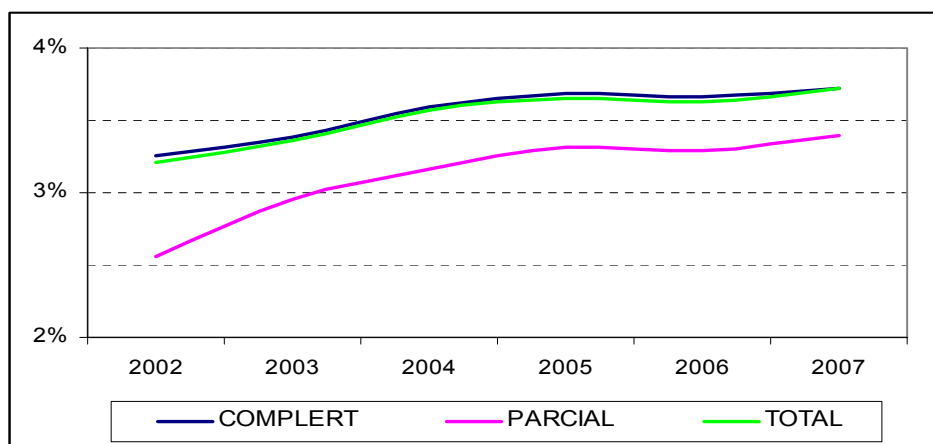


Font: INE

### 2.3.3. Evolució per tipus de durada del contracte

Segons tipus de jornada, la taxa d'absentisme per incapacitat temporal al 2007 va ser del 3,7% en els contractes a temps complet enfront d'una taxa del 3'4% en els contractes a temps parcial. En contraposició, la dinàmica del període 2002-2007 mostra un major creixement de la taxa en els contractes a temps parcial, tal i com es pot observar en el gràfic 10.

**Gràfic 10. Evolució de la taxa d'absentisme per incapacitat temporal a Espanya, segons tipus de durada del contracte. 2002-2007**

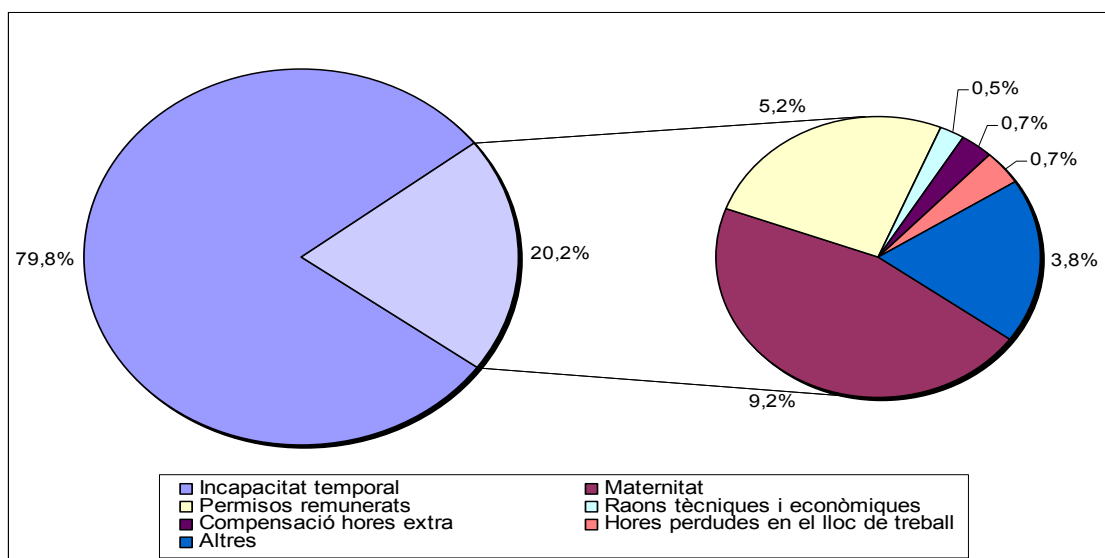


Font: INE

## 2.4. La resta de causes d'absentisme

Les causes d'absentisme diferents de la incapacitat temporal representen al conjunt de l'Estat espanyol el 20,2% de les hores no treballades. D'aquestes, la més important és la maternitat, que en representa pràcticament la meitat, concretament el 9,2 del total d'absentisme. Les dues motivacions que li segueixen són els permisos remunerats, amb una quarta part de les hores, i un calaix de sastre titulat "altres", amb poc menys de la cinquena part. La resta de motius tenen pesos relatius molt baixos.

Gràfic 11. Motius d'absentisme diferents de la incapacitat temporal. 2002-2007



Font: INE

### 3. ALGUNS PATRONS DE L'ABSENTISME

En aquest capítol es presenten algunes pautes de comportament de l'absentisme vist des de diferents prismes i abast: per la dimensió de l'empresa, a nivell del conjunt de l'economia, descansant en estadístiques del MTAS; i per dimensions específiques aplicades a l'empresa industrial mitjana a partir d'un exercici de caràcter qualitatiu que descansa en dades del període 2005-2007, intern d'empreses de PIMEC, concretament per estacionalitat dintre de l'any, per gènere, per tipus de feina lloc de treball, distingint colls blaus de colls blancs, i per edat del treballador.

#### 3.1. Per dimensió d'empresa

L'*Encuesta de Coyuntura Laboral* del MTAS recull informació relativa a les hores no treballades per causes ocasionals en funció de la dimensió de l'empresa, distingint 4 grups:

- De 1 a 10 treballadors
- D'11 a 50 treballadors
- De 51 a 250 treballadors
- Més de 250 treballadors

Aquesta divisió es correspon pràcticament de manera fidel a les categories de microempresa, petita empresa, mitjana empresa i gran empresa vigent a Europa<sup>1</sup>.

El nivell d'absentisme i la seva evolució al llarg del període 2002-2007 segons dimensió empresarial es presenta en números índex en la taula 4 i en el gràfic 12. Tal i com es pot observar:

- Com més gran l'empresa, major el seu nivell d'absentisme; les de 1 a 10 treballadors se situen a 2/3 del nivell general i les d'entre 11 i 50 al mateix nivell que el global.
- L'absentisme creix en el període estudiat en totes les dimensions empresarials.

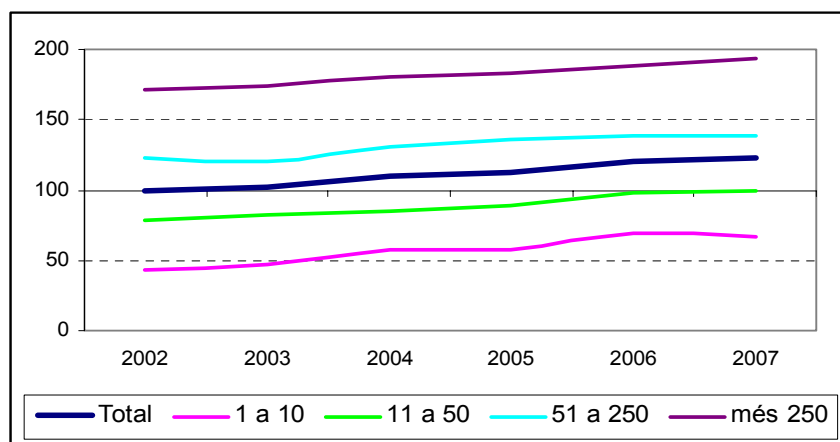
**Taula 4. Números índex de les hores no treballades per causes ocasionals, segons dimensió d'empresa a Espanya (2002 global = 100). 2002-2007**

ANYS	Global	1 a 10	11 a 50	51 a 250	més 250
2002	100	43,4	78,8	122,6	171,7
2003	102,4	47,1	82,2	120,2	174,5
2004	109,5	57,2	84,4	130,9	180,6
2005	112,9	57,4	89,5	135,8	183,4
2006	120,2	68,7	98,4	138,2	188,3
2007	122,8	67,1	99,8	138,8	192,9

Font: MTAS

<sup>1</sup> En aquesta classificació el tall de divisió és de 1 a 9 treballadors, de 10 a 49, de 50 a 249 i de 250 i més.

**Gràfic 12. Números índex de les hores no treballades per causes ocasionals, segons dimensió d'empresa a Espanya (2002 global = 100). 2002-2007**



Font: MTAS

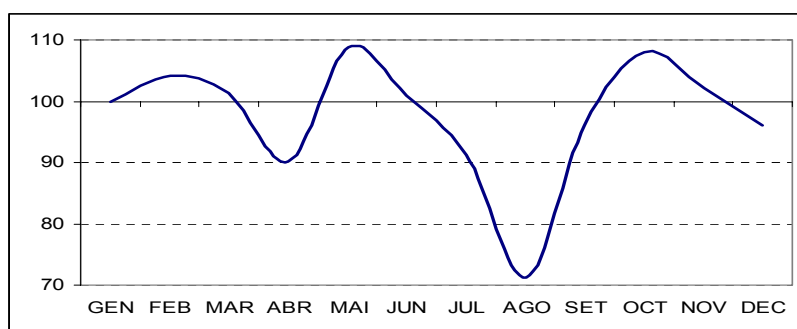
### 3.2. Estacionalitat per mesos

D'acord amb el resultat obtingut en un exercici intern de PIMEC a partir de registres reals d'absentisme en el període 2005-2007, el comportament d'aquest registre en empreses industrials mitjanes al llarg de l'any presenta estacionalitat, tal i com es pot observar en el gràfic 13, on s'hi presenta la taxa d'absentisme expressada en números índex amb base gener igual a 100.

Del gràfic indicat se n'infereix un patró que estudis amb representativitat estadística haurien de contrastar:

- L'absentisme és molt baix al mes d'agost, que és un mes en què la major part de les empreses concentren les vacances.
- L'absentisme és més baix que la resta de l'any en mesos previs a períodes en que s'acostuma a fer una petita part de les vacances o concentració de dies festius, com ara Setmana Santa o Nadal.
- L'absentisme augmenta després períodes en que s'acostuma a fer una petita part de les vacances o concentració de dies festius, com ara Setmana Santa o Nadal.

**Gràfic 13. Estacionalitat de l'absentisme al llarg de l'any, per mesos**



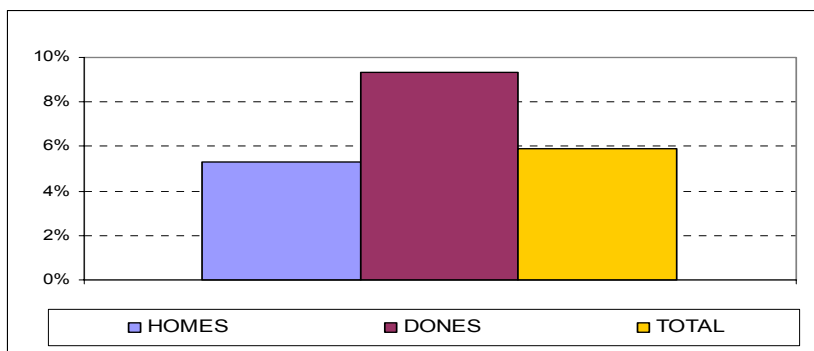
Font: PIMEC



### 3.3. Per gènere

D'acord amb les dades de PIMEC extretes d'una mostra del sector industrial, l'absentisme segons el gènere en empreses industrials de dimensió mitjana posa en relleu taxes notablement més altes entre les dones que entre els homes (gràfic 14).

**Gràfic 14. Absentisme per gènere**

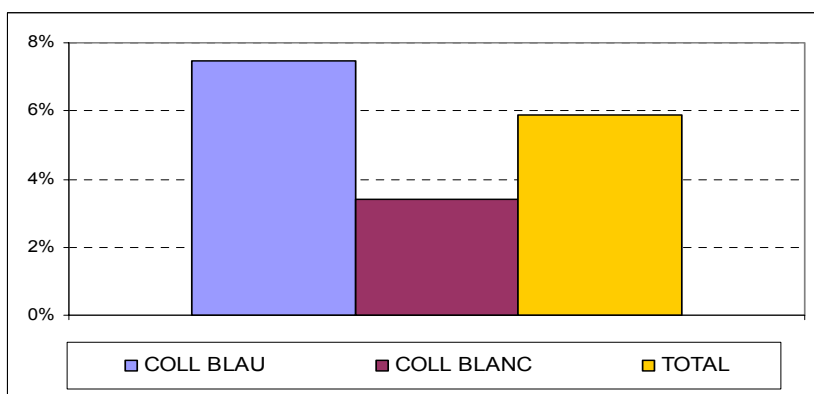


Font: PIMEC

### 3.4. Per tipus de feina

D'acord amb les dades de PIMEC, l'absentisme segons el tipus de feina del treballador, distingint entre colls blaus i colls blancs, en les empreses industrials mitjanes es posa en relleu unes taxes d'absentisme més del doble més altes entre els primers que entre els segons (gràfic 15).

**Gràfic 15. Absentisme entre colls blaus i colls blancs**

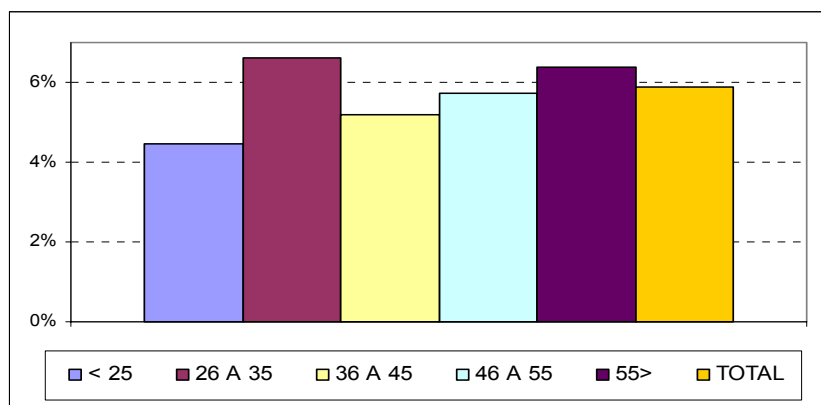


Font: PIMEC

### 3.5. Per edats

D'acord amb les dades de PIMEC, l'absentisme segons edat del treballador, en les empreses industrials mitjanes posa en relleu que les taxes d'absentisme mes baixes es donen entre els treballadors més joves (menys de 25 anys), i les més altes, entre els de 26 a 35 anys i els majors de 55 anys, tal i com es pot observar en el gràfic 16.

**Gràfic 16. Absentisme per edats**



Font: PIME

## 4. COST DE L'ABSENTISME

El càlcul del cost de l'absentisme d'aquest estudi es centra en els costos directes presentats en el capítol 1 d'aquest document, és a dir, els costos salarials imputables a les hores no treballades i a les seves cotitzacions socials corresponents.

Prèviament a la presentació de l'estimació dels costos de l'absentisme a Espanya i a Catalunya, es fa un repàs als costos laborals, que constitueixen la base del càlcul.

### 4.1. Una visió global

#### 4.1.1. Costos laborals a Espanya

El cost laboral mig per a les empreses a l'any 2007 va ser de 27.263€ per treballador, formats per 20.120€ de cost salarial i 7.142€ d'altres costos, entre els quals les cotitzacions obligatòries<sup>2</sup>.

La dinàmica d'aquestes variables durant el període 2002-2007 mostra taxes de creixement diferenciades: el cost salarial ha augmentat a un ritme del 3,3% anual acumulatiu, mentre que els altres costos ho han fet a una taxa del 4,1% (taula 5). Dintre d'aquests darrers, els que més han crescut han estat els de les percepcions no salarials, amb una taxa del 10,3% anual.

Taula 5. Costos laborals per treballador a Espanya. 2002-2007

ANYS	Cost total anual (1)=(2)+(3)	Cost salarial total anual (2)	Altres costos (3)=(4)+(5)-(6)	Costos per percepcions no salarials (4)	Cost cotitzacions obligatòries (5)	Subvencions i bonificacions de la S.S. (6)
2002	22.935	17.104	5.831	666	5.339	174
2003	23.909	17.762	6.147	771	5.562	186
2004	24.619	18.251	6.367	853	5.716	202
2005	25.321	18.722	6.598	939	5.874	215
2006	26.203	19.364	6.839	994	6.079	234
2007	27.263	20.120	7.142	1.087	6.305	250
2002-07	18,9%	17,6%	22,5%	63,2%	18,1%	43,8%
Taxa	3,5%	3,3%	4,1%	10,3%	3,4%	7,5%

Font: INE

L'estructura dels costos laborals es presenta a la taula 6. Com s'hi pot observar, el 73'8% dels costos corresponen als costos salarials totals, les cotitzacions obligatòries representen el 23'1% (22,9% si s'expressen netes de subvencions i bonificacions de la Seguretat Social) i el cost per percepcions no salarials un 4% (taula 6).

Aquesta estructura roman relativament estable al llarg del període considerat, presentant si de cas una lleugera tendència a augmentar el pes dels altres costos, degut a l'augment tan notable de les percepcions no salarials ja indicat.

<sup>2</sup> Per un detall dels conceptes veure annex 2.

Taula 6. Estructura dels costos laborals per treballador a Espanya. 2002-2007

ANYS	Cost total anual (1)=(2)+(3)	Cost salarial total anual (2)	Altres costos (3)=(4)+(5)- (6)	Costos per percepcions no salarials (4)	Cost cotitzacions obligatòries (5)	Subvencions i bonificacions de la S.S. (6)
2002	100%	74,6%	25,4%	2,9%	23,3%	0,8%
2003	100%	74,3%	25,7%	3,2%	23,3%	0,8%
2004	100%	74,1%	25,9%	3,5%	23,2%	0,8%
2005	100%	73,9%	26,1%	3,7%	23,2%	0,8%
2006	100%	73,9%	26,1%	3,8%	23,2%	0,9%
2007	100%	73,8%	26,2%	4,0%	23,1%	0,9%

Font: INE

#### 4.1.2. Costos laborals a Catalunya

Els registres anteriors, aplicats a Catalunya, posen en relleu que els costos laborals es xifren a 2007 en 29.254€ per treballador i any, un 7,3% superior als del conjunt d'Espanya (taula 7). La dada no és independent del fet que a Catalunya hi ha una major presència de treballadors en el sector industrial, el qual enregistra uns costos superiors que la resta de sectors.

El patró dinàmic a Catalunya de les diferents partides de costos és molt semblant al conjunt de l'Estat. L'estructura també és molt semblant.

Taula 7. Costos laborals per treballador a Catalunya. 2002-2007

ANYS	Cost total anual (1)=(2)+(3)	Cost salarial total anual (2)	Altres costos (3)=(4)+(5)- (6)	Costos per percepcions no salarials (4)	Cost cotitzacions obligatòries (5)	Subvencions i bonificacions de la S.S. (6)
2002	24.359	18.257	6.102	658	5.659	215
2003	25.318	19.017	6.301	674	5.855	228
2004	26.226	19.698	6.528	741	6.031	244
2005	26.920	20.147	6.774	838	6.211	275
2006	27.874	20.837	7.037	890	6.425	279
2007	29.254	21.726	7.528	1.080	6.739	291
2002-07	20,1%	19,0%	23,4%	64,2%	19,1%	35,7%
Taxa	3,7%	3,5%	4,3%	10,4%	3,6%	6,3%

Font: INE

#### 4.2. Costos laborals per sector

Per sectors d'activitat, els costos laborals més elevats del 2007 els trobem a la indústria, amb 31.120€ per treballador a l'any. En segon lloc, la construcció amb 26.967€, seguida molt a prop pel sector serveis, amb uns costos laborals anuals per treballador de 26.301€ (taula 8).

Des d'una perspectiva dinàmica, durant el període 2002-2007 el sector que ha experimentat majors augments de costos laborals ha sigut el de serveis, amb

una taxa del 5,1% anual, seguida de la construcció, amb una taxa del 4% i en darrer terme la indústria, que ha enregistrat un creixement del 3,4% anual.

**Taula 8. Costos laborals per treballador a Espanya, per sectors 2002-2007**

<b>INDUSTRIA</b>						
<b>ANY</b>	<b>Cost total anual (1)=(2)+(3)</b>	<b>Cost salarial total anual (2)</b>	<b>Altres costos (3)=(4)+(5)-(6)</b>	<b>Costos per percepcions no salarials (4)</b>	<b>Cost cotitzacions obligatòries (5)</b>	<b>Subvencions i bonificacions de la S.S. (6)</b>
2002	25.998	19.366	6.632	674	6.161	203
2003	27.233	20.209	7.024	822	6.421	219
2004	28.157	20.881	7.275	899	6.618	241
2005	29.041	21.448	7.593	1.016	6.841	264
2006	30.123	22.223	7.899	1.096	7.085	282
2007	31.120	22.885	8.235	1.296	7.260	320
2002-07	19,7%	18,2%	24,2%	92,3%	17,8%	58,1%
Taxa	3,7%	3,4%	4,4%	14,0%	3,3%	9,6%

<b>CONSTRUCCIO</b>						
<b>ANY</b>	<b>Cost total anual (1)=(2)+(3)</b>	<b>Cost salarial total anual (2)</b>	<b>Altres costos (3)=(4)+(5)-(6)</b>	<b>Costos per percepcions no salarials (4)</b>	<b>Cost cotitzacions obligatòries (5)</b>	<b>Subvencions i bonificacions de la S.S. (6)</b>
2002	21.484	15.434	6.050	748	5.438	136
2003	22.828	16.213	6.615	976	5.789	151
2004	24.018	16.892	7.127	1.200	6.080	154
2005	24.694	17.273	7.420	1.338	6.242	159
2006	25.679	17.919	7.760	1.419	6.527	186
2007	26.967	18.783	8.184	1.526	6.867	209
2002-07	25,5%	21,7%	35,3%	104,1%	26,3%	53,8%
Taxa	4,7%	4,0%	6,2%	15,3%	4,8%	9,0%

<b>SERVEIS</b>						
<b>ANY</b>	<b>Cost total anual (1)=(2)+(3)</b>	<b>Cost salarial total anual (2)</b>	<b>Altres costos (3)=(4)+(5)-(6)</b>	<b>Costos per percepcions no salarials (4)</b>	<b>Cost cotitzacions obligatòries (5)</b>	<b>Subvencions i bonificacions de la S.S. (6)</b>
2002	22.176	16.666	5.511	647	5.036	172
2003	23.018	17.257	5.761	712	5.231	182
2004	23.618	17.692	5.927	769	5.357	200
2005	24.341	18.207	6.134	834	5.512	212
2006	25.226	18.873	6.353	877	5.706	231
2007	26.301	21.331	6.637	941	5.936	240
2002-07	18,6%	28,0%	20,4%	45,5%	17,9%	39,6%
Taxa	3,5%	5,1%	3,8%	7,8%	3,3%	6,9%

Font: INE

### 4.3. Estimació del cost de l'absentisme

A partir de les dades presentades fins aquest punt, relatives a l'absentisme mitjà per treballador i als costos laborals per a l'empresa, és possible determinar el cost directe per treballador del fenomen, prescindint dels costos indirectes.

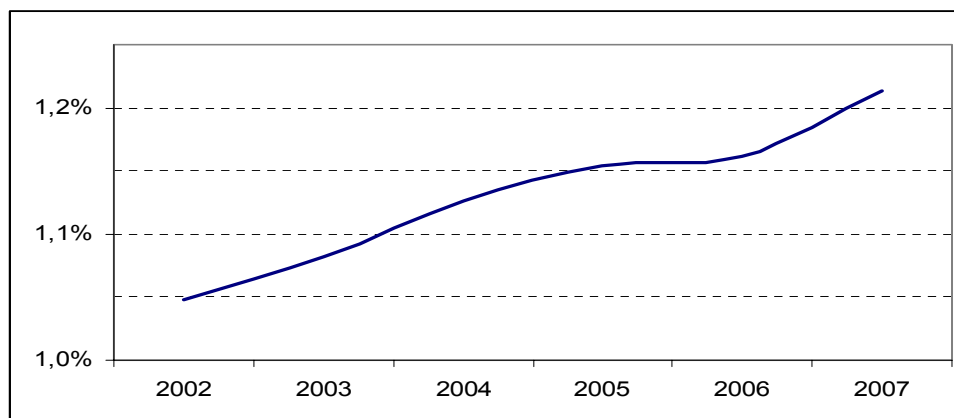
Als efectes del càlcul, s'ha distingit entre costos salarials i costos per cotitzacions obligacions, per tal de poder fer el repartiment de les càrregues que genera el fet de no treballar, entre el treballador, l'empresa i la Seguretat Social, tenint present les durades de l'absentisme<sup>3</sup>.

Per al càlcul de les dades agregades s'ha utilitzat el nombre d'afiliats al règim general de la Seguretat Social, inclosos els treballadors del sector públic. La seva equivalència en termes de PIB s'ha efectuat sobre la base de les estimacions de l'INE, i sempre en euros corrents.

Específicament, per al sector empleador s'estima que el cost directe de l'absentisme a Espanya l'any 2007, va ser de 12.736milions€, que representa un 1,21% del PIB. Aquesta xifra, comparada amb els 7.644 milions de l'any 2002, indica que s'ha produït un creixement a una taxa anual del 10,7%. Cal dir que d'aquest creixement, un 4% anual correspon a l'augment dels treballadors afiliats a la Seguretat Social durant el període, i la resta s'ha d'assignar al creixement de l'absentisme i al creixement dels costos laborals.

L'evolució del pes d'aquest cost sobre el PIB espanyols és la que es presenta al gràfic 17, on s'hi pot observar una clara tendència a créixer, des de l'1,05% al 2002 al 1,21% de 2007, ja indicat.

**Gràfic 17. Evolució dels costos de l'absentisme en relació al PIB a Espanya. 2002-2007**



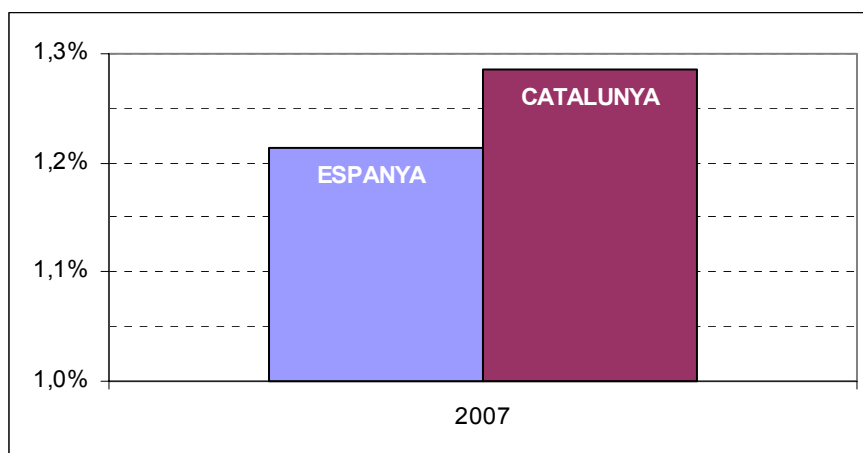
Font: Elaboració pròpia a partir de INE

Per a l'estimació del cost directe de l'absentisme en el cas català s'ha de prendre en consideració la composició sectorial de la nostra economia, el cost salarial de cada sector i el nombre de treballadors afiliats al règim general de la Seguretat Social, aplicant-hi els mateixos criteris utilitzats pel conjunt d'Espanya. Es calcula en 2.677milions€ el cost de l'absentisme a Catalunya a

<sup>3</sup> S'ha utilitzat la durada de les baixes per incapacitat temporal estimades pel Departament de Treball de la Generalitat, segons nota de premsa de Febrer del 2008.

l'any 2007, una xifra que representa l'1,29% del PIB, o sigui 8 centèsimes de PIB més que al conjunt d'Espanya (gràfic 18).

**Gràfic 18. Comparació dels costos de l'absentisme en relació al PIB a Espanya i a Catalunya. 2007**



Font: Elaboració pròpia a partir de INE

## 5. MESURES PER A REDUIR L'ABSENTISME

L'absentisme del lloc de treball és una realitat laboral que afecta a tota l'economia, a tots els sectors, a totes les empreses independentment de la seva dimensió, també a l'administració pública, i representa una quantitat ingent de costos al sistema productiu.

Essent el seu factor determinant més important la incapacitat laboral, el primer cost que comporta recau en aquells que la pateixen, en forma de sofriment, malestar i altres efectes. En termes monetaris, aquest tipus d'absentisme provoca costos que recauen en els propis treballadors en unes ocasions, en les empreses, que en suporten la major part, i en la Seguretat Social.

Les altres fonts d'absentisme, tot i ser quantitativament menys importants (motius familiars, personals, maternitat,...) tenen costos, fonamentalment per a les empreses i el sector públic.

Sobre qui sigui que recau el seu cost, el fenomen de l'absentisme té un cost tan important a nivell agregat i una incidència tan directa sobre la competitivitat, que com a agent econòmic, PIMEC se sent obligada a transmetre a la societat la necessitat d'efectuar esforços per tal de reduir-lo.

Els àmbits en els que es poden prendre mesures són múltiples i les responsabilitats afecten tots els agents implicats, inclosa l'administració pública.

Una sistematització de la tipologia d'actuacions permet fer les agrupacions d'accions que incidirien en una reducció i en una millor gestió del problema.

### 5.1. Treballadors i empreses

#### Àmbit personal

- Plans d'assistència pels treballadors, programes de benestar, programes de vacunació contra la grip, programes de gimnàs i similars.
- Completar i millorar el sistema de revisions mèdiques.
- Visita mèdica a la mateixa empresa.

#### Àmbit laboral / disseny del lloc de treball

- Flexibilitat horària en aquells llocs de treball en que sigui possible
- Conciliació al màxim de la vida laboral amb la vida personal de l'empleat, tenint en compte les necessitats del lloc de treball.
- Participació activa dels empleats per la solució d'aquest problema.
- Mesures preventives orientades a millorar l'ergonomia del lloc de treball.
- Servei guarderia pròxim al lloc de treball, sigui en polígons industrials (per a varies empreses) sigui en la pròpia empresa si la dimensió ho justifica i hi ha acord entre els agents.

#### Motivació del treballador

- Aconseguir una major identificació dels empleats amb els objectius de l'empresa.



- Atendre com a prioritari la creació/consolidació d'entorns motivants, cultura d'empresa, cultura de treball, ...
- Atendre les necessitats psicològiques i emocionals dels empleats.
- Dissenyar l'organització de manera que s'acosti la presa de decisions i la responsabilitat, al lloc de treball.

### **Control i sanció de l'absentisme improcedent**

- Verificació de la malaltia, seguiment i control de les baixes.
- Aplicació de mesures disciplinàries quan el cas ho recomani.
- Dissuadir de la intenció de practicar absentisme.
- Aconseguir la sanció moral de l'absentisme oportunista.

### **Facilitar el retorn a la feina**

- Mesures per reduir les barreres a la reincorporació i per a accelerar el retorn al treball dels empleats.
- Mecanismes per a acompanyar la reintegració després de la baixa.
- Possibilitat d'implantar altes parcials (per exemple, a mitja jornada) que facilitin la reincorporació progressiva al lloc de treball.

### **Objectivació del problema**

- Establir tipologies/nivells d'absentisme. A manera de proposta, distingir entre:
  - a) Per raons mèdiques
  - b) Per raons personals
  - c) Per raons familiars
  - d) Per raons sindicals
  - e) Per conflicte laboral
- Aquests tipus d'absentismes podrien ser objecte d'agregacions per a simplificar-los en dos o tres tipus.
- Per bé que és molt difícil de quantificar, a nivell teòric i pràctic caldria retenir l'existència d'absentisme justificat, que és la major part, i el simulat.
- Efectuar esforços de quantificació els diferents tipus d'absentismes.

## **5.2. Plans interns per a reduir l'absentisme**

La gestió de l'absentisme té la una incidència tal en la competitivitat empresarial, que caldria afrontar el problema com si es tractés d'un projecte. Vet aquí els trets bàsics:

- f) *Proposar un pla*: Preparar el projecte, investigar les causes de l'absentisme, organitzar solucions abans d'intervenir i avaluar repercussions.

- g) *Creació d'un equip del projecte*: Organització d'un equip destinat a la tasca específica, i amb instruccions sobre com gestionar i executar el projecte.
- h) *Tasques i responsabilitats clares*: Acord explícit de recursos, tasques i responsabilitats de l'equip encarregat.
- i) *Suport de la direcció i dels superiors jeràrquics*: Per reforçar l'entitat i la identitat del projecte.
- j) *Participació activa dels treballadors*: És un requisit per l'eficàcia del programa de prevenció. Els treballadors són els principals experts en el seu treball i en el seu entorn laboral.
- k) *Nivell informatiu i comunicatiu adient*.
- l) Comptar, si cal, amb *assessorament extern* per donar objectivitat a l'exercici.
- m) Fer un paquet de *mesures equilibrades*: Mesures per reduir la facilitat per absentar-se, mesures preventives i mesures de reincorporació.

En definitiva, la seqüència de gestió del problema hauria de descansar en les fases pròpies de la gestió de projectes: Investigar, diferenciant els tipus d'absentisme, establir un pla d'acció i aplicar-lo, tenint present un punt fonamental com la motivació de les persones, no endebades, l'absentisme és el resultat de pràctiques individuals.

### 5.3. L'administració pública

Un problema com l'absentisme afecta de manera directa l'administració pública, com a mínim a tres nivells:

- pel cost que representa pel conjunt de l'economia,
- perquè el problema no afecta només les empreses, sinó també les diferents organitzacions que conformen el sector públic, i
- perquè té a les seves mans algunes actuacions que permetrien rebaixar-lo, ajudant així a fer més competitiva el sistema productiu.

Per tal de reduir l'absentisme, les actuacions concretes que PIMEC proposa són les següents:

- 1) Establiment de criteris de classificació de l'absentisme, tipificació de tipus d'absentisme possible i normalització de sistema de mesura.
- 2) Estudi del problema a Catalunya. No es pot resoldre el problema que no es coneix, i el que falta és conèixer-lo millor.
- 3) Impuls d'un pla d'informació d'ampli abast al voltant dels costos de l'absentisme i maneres de reduir-lo.
- 4) Agilització de la gestió de la incapacitat temporal de manera que permeti reduir costos:
  - Que la mútua que gestiona la incapacitat temporal pugui donar altes.

- Que metges d'empreses degudament homologades puguin expedir receptes de medicaments de la Seguretat Social.
  - Escurçar els temps d'espera de proves (anàlisis, radiografies i similars), que són un cost per qui pateix l'espera i per les empreses, augmentant l'equipament o amb concerts amb la medicina privada.
  - Creació i implantació de la figura "alta parcial" que permeti la reincorporació progressiva al lloc de treball.
- 5) Aplicació del control de baixes per part de la Seguretat Social.
  - 6) Correcció d'aspectes problemàtics puntuals de l'atenció mèdica, com per exemple protegir els metges perquè no es trobin sols davant la responsabilitat i pressió que de vegades representa negar una baixa laboral no justificada.
  - 7) Reforç, de manera decidida, de la cultura del treball com a eina de progrés individual i col·lectiu.



## ANNEXES

## ANNEX 1

### ALGUNES ACCEPCIONS EXISTENTS DEL CONCEPTE ABSENTISME

*Absentisme presencial:* Incompliment per part de l'empleat de les seves obligacions laborals, faltant al treball, de forma justificada o injustificada, o no desenvolupant les seves tasques de forma voluntària durant una part o la totalitat de la jornada.

*Absentisme per incapacitat temporal:* Absència que es produeix quan el treballador, degut a una malaltia o accident no laboral, està impossibilitat temporalment per treballar i necessita assistència sanitària.

*Absentisme per accident laboral:* Absència del lloc de treball deguda a qualsevol lesió corporal que pateixi el treballador com a conseqüència del treball que realitza.

*Absentisme legal o involuntari:* Inclou malalties, accidents laborals, llicències legals, maternitat i adopció, malaltia professional, etc... Es caracteritza per ser un cost per l'empresa i perquè el treballador, en aquesta circumstància, segueix percebent el seu salari. Hi ha qui el denomina absentisme remunerat.

*Absentisme personal o voluntari:* Inclou permisos particulars, absències no autoritzades, conflictes laborals, etc... Es caracteritza per tenir un cost d'oportunitat per l'empresa i perquè el treballador, en aquesta circumstància, no segueix percebent la seva remuneració. Hi ha qui el denomina absentisme no retribuït.

*Absentisme innocent:* Absentisme fora del control de l'empleat.

*Absentisme culpable:* Absentisme no autoritzat, amb control per part de l'empleat.

*Absentisme no programat:* Absentisme que es produeix per qualsevol causa que no es pugui gestionar amb anterioritat, com per exemple malaltia personal, qüestions familiars, necessitat personal, estrès i altres.

*Absentisme oportunista:* Es produeix quan el treballador incompleix les seves obligacions laborals, utilitzant com a pretext una causa legal quan realment la causa és personal.

*Presentisme:* Succeeix quan una persona que hauria de d'estar de baixa no hi està i és en el seu lloc de treball. Aquest fenomen es relaciona amb el control de l'absentisme, particularment de persones amb la consciència de que han faltat molt en el seu lloc. El presentisme té costos indirectes: si un empleat realitza gestions familiars en el lloc de treball dóna peu a que la resta de companys també ho facin, si ve malalt a treballar pot contaminar a la resta de companys que treballen amb ell, menor productivitat en la realització de la feina, entre altres.

## ANNEX 2

### L'ENQUESTA TRIMESTRAL DE COSTOS LABORALS DE L'INE

La sèrie trimestral de l'Enquesta Trimestral de Costos Laborals, de l'INE, recull dades referides al temps de treball i als costos laborals, des del primer trimestre del 2000 fins el quart trimestre del 2007. Les divisions que es poden trobar són a nivell agregat pel conjunt d'Espanya o per Comunitats Autònomes, segons sectors d'activitat, segons tipus de contracte i els totals.

#### Temps de treball

Les categories utilitzades per l'INE són:

Hores pactades: hores legalment establertes per acord verbal, contracte individual o conveni col·lectiu entre treballador i empresa.

Hores no treballades: són les hores no treballades durant la jornada laboral per qualsevol motiu (vacances i festes, incapacitat temporal, maternitat, adopció, motius personals, hores de representació sindical, assistència a exàmens i visites mèdiques, ...).

Hores no treballades per vacances: dins les hores no treballades, les que tenen per motiu les vacances.

Hores no treballades per festius: dins les hores no treballades, les que tenen per motiu els festius.

#### Costos laborals

Els conceptes utilitzats per l'INE són aquests:

Cost total: es defineix com el cost laboral en el que incorre l'empleador per la utilització del factor treball. Inclou el Cost salarial més Altres costos.

Cost salarial total: comprèn totes les remuneracions, tant en metàl·lic com en espècies, realitzades als treballadors per la prestació professional dels seus serveis laborals per compte aliè, tant si retribueixen el treball efectiu, amb qualsevol forma de remuneració, com els períodes de descans computables com a treball.

Per tant, inclou el salari base, complements salarials, pagament d'hores extres, pagues extraordinàries i pagaments endarrerits.

Tots aquests components es recullen en termes bruts, és a dir, abans de practicar retencions i pagaments a la Seguretat Social compte del treballador.

Altres costos: inclouen les Percepcions no salarials i les Cotitzacions obligatòries a la Seguretat Social.

Cost per percepcions no salarials: les percepcions no salarials són les retribucions rebudes pel treballador no pel desenvolupament de la seva activitat laboral sinó com a compensació de despeses ocasionades per l'execució del treball o per cobrir necessitats o situacions d'inactivitat no imputables al treballador.

Cost per cotitzacions obligatòries: les cotitzacions obligatòries a la Seguretat Social són les aportacions legalment establertes que l'empleador fa al sistema de la Seguretat Social en favor dels seus empleats per cobrir les prestacions que el Sistema estableix i que són les derivades de situacions de malaltia, maternitat, accident laboral, jubilació o qualsevol altre contingència coberta pel Sistema de la Seguretat Social.

Subvencions i bonificacions de la Seguretat Social: retorn de la Seguretat Social a l'empleador.

### **Mostra utilitzada per l'INE**

L'àmbit geogràfic de l'enquesta de l'INE abasta tot el territori estatal. L'àmbit poblacional comprèn tots els treballadors per compte aliè que estiguin associats a comptes de cotització, amb independència de la seva grandària, inclosos en el Règim General de la Seguretat Social i en el Règim Especial de la Mineria del Carbó.

L'enquesta s'estén al conjunt de la indústria, la construcció i els serveis, en concret s'investiguen a aquells comptes de cotització amb activitats econòmiques compreses en les seccions de la C a la K i de la M a l'O de la Classificació Nacional d'activitats Econòmiques 1993 (CNAE-93). En total s'investiguen 54 divisions de la CNAE-93. Queden excloses, l'administració Pública, Defensa i Seguretat Social Obligatòria (Secció L de la CNAE-93), el servei domèstic (Secció P) i els organismes extraterritorials (Secció Q).

El marc poblacional utilitzat per a extreure la mostra és el Directori de Comptes de Cotització a la Seguretat Social, actualitzat a 30 de setembre de l'any anterior al de referència. El tipus de mostreig utilitzat és l'aleatori estratificat amb afixació òptima, en el qual les unitats mostrals són els comptes de cotització. El criteri d'estratificació es realitza atenent tres variables:

- la Comunitat Autònoma,
- l'activitat econòmica, i
- la grandària de les unitats.

S'utilitzen estimadors separats de raó, usant com variable auxiliar el nombre de treballadors en el Directori de Comptes de Cotització a la Seguretat Social. El nombre d'unitats de la mostra que són entrevistades cada trimestre és de més de 19.000. A Catalunya la mostra d'unes 2.300 empreses.

<http://www.ine.es/metodologia/t22/t223018701.pdf>



## ANNEX 3

### **L'ENQUESTA DE CONJUNTURA LABORAL DEL MINISTERI DE TREBALL I AFERS SOCIALS**

L'enquesta de Conjuntura Laboral, una investigació de mostreig amb periodicitat trimestral que du a terme el Ministeri de Treball i Afers Socials, utilitzada en el treball per a calcular la taxa d'absentisme segons dimensió de centre, és disponible des de l'any 1998 al 2007 anualment i del 2004 al 2007 trimestralment.

Els conceptes utilitzats en aquesta enquesta són:

Jornada efectiva mitjana: es tracta del número mig d'hores efectivament realitzades al trimestre per treballador. L'estimació de la jornada efectiva es realitza en base a tres components: hores anuals pactades, hores extraordinàries y hores no treballades.

Hores extraordinàries: són les hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària, ja siguin compensades econòmicament o amb descans. Només s'investiguen les hores extraordinàries realitzades pels treballadors a temps complert.

Hores no treballades: és el temps no treballat durant la jornada laboral per qualsevol motiu.

Hores no treballades per vacances i festius: comprèn les hores no treballades per vacances anuals, festes laborals i ponts no recuperables.

Hores no treballades per causes ocasionals: inclou les hores no treballades per incapacitat temporal, maternitat, expedient de regulació, conflictitat laboral, permisos remunerats, activitats de representació sindical, absentisme no justificat, formació i altres causes.

#### **Mostra del MTAS**

L'àmbit geogràfic de l'enquesta és tot el territori estatal amb excepció de Ceuta i Melilla. L'àmbit poblacional queda delimitat pels treballadors assalariats afiliats al Règim General de la Seguretat Social i al Règim Especial de la Mineria del Carbó. L'àmbit sectorial se circumscriu a les activitats econòmiques de la Indústria, Construcció i Serveis, excloent-se d'aquest últim sector l'Administració Pública, Defensa i Seguretat Social obligatòria, Organismes extraterritorials i Organitzacions religioses. És a dir, es correspon amb el sector no Agrari amb les exclusions citades del sector Serveis.

El disseny mostral es realitza tenint en compte quatre variables:

- comunitat autònoma,
- grandària del centre,
- activitat econòmica del centre, i
- tipus d'evolució trimestral de l'ocupació en el centre.

La grandària de la mostra és aproximadament d'unes 12.000 unitats, sent exhaustiva per als aproximadament 1.000 centres amb més de 500 treballadors. Les 11.000 unitats restants es reparteixen entre empreses de menor grandària, aproximadament 3.500 de 1 a 10 treballadors, 3.850 de 11 a 50 treballadors, 2.750 de 51 a 250 treballadors i 900 de 251 a 500 treballadors. A Catalunya li corresponen unes 1.800 empreses del total de la mostra.

<http://www.mtas.es//estadisticas/ECL/Ecl42001/ANE/metodo.htm>